

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

KIINTEYDEN RAKENTAMINEN SUOMALAISESSA JOUKKOTUOTANTOJÄRJESTELMÄSSÄ

Tutkielma

Kadetti

Mikko Kujala

Kadettikurssi 93

Kenttätykistölinja

Huhtikuu 2009

MAANPUOLUSTUSKORKEAKOULU

Kurssi	Linja	
Kadettikurssi 93	Kenttätykistö-opintosuunta	
Tekijä		
Kadetti Mikko Kujala		
Tutkielman nimi		
KIINTEYDEN RAKENTAMINEN SUOMALAISESSA JOUKKOTUOTANTO JÄRJESTELMÄSSÄ		
Oppiaine, johon työ liittyy	Säilytyspaikka	
Johtaminen	Kirjasto (MPKK:n kirjasto)	
Aika	Tekstisivuja	Liitesivuja
Huhtikuu 2009	27	3
TIIVISTELMÄ		
<p>Tutkimuksen aihe <i>Kiinteyden rakentaminen suomalaisessa joukkotuotantojärjestelmässä</i> ja tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten kiinteyttä rakennetaan nykyaisessa joukkotuotantojärjestelmässä sekä onko uusijärjestelmä teoriassa parempi kuin vanhajärjestelmä. Tutkimuksessa on esitelty molemmat järjestelmät sekä vertailtu niitä. Tutkimus ei pyri osoittamaan rakentaako uusi järjestelmä kiinteitä joukkoja käytännössä, vaan se pyrkii todistamaan järjestelmän toimivuuden teoriassa. Tutkimuksessa selvitetään vanhan ja nykyisen järjestelmän rakenteet, mitä kiinteys on, miten se rakentuu sekä kiinteyden hyvät ja huonot puolet.</p> <p>Tutkimus on aiheeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen. Pääasiallisena tiedonkeruumenetelmänä käytetään asiakirja- ja kirjallisuustutkimusta. Eri teoksia ja tutkimuksia vertailen luodaan teoriapohja kiinteyden rakentumiselle.</p> <p>Lähdeaineistona tutkimuksessa on käytetty tieteellisten tutkimusten lisäksi muutamaa kirjallista teosta.</p> <p>Tutkielman päätutkimuskysymys on: Miten kiinteys rakentuu suomalaisessa joukkotuotanto järjestelmässä? Alakysymyksiä ovat seuraavat: Mitä kiinteys on? Mitä hyviä ja huonoja puolia kiinteydellä on?</p>		
Avainsanat		
Joukkotuotanto, kiinteys, ryhmäkiinteys		

KIINTEYDEN RAKENTAMINEN SUOMALAISESSA JOUKKOTUOTANTOJÄRJESTELMÄSSÄ.....	0
1. JOHDANTO	1
2. VIITEKEHYS	3
2.1 Tutkimuksen yleinen tausta, merkitys ja tavoitteet.....	3
2.1.1 Tutkimuksen viitekehys	3
2.1.2 Tutkimusongelmat ja menetelmät	3
2.2 Sodan ajan joukkotuotanto vanhassa järjestelmässä ja sen puutteet	4
2.3 Tärkeimmät aikaisemmat tutkimukset.....	5
3. SUOMALAINEN JOUKKOTUOTANTOJÄRJESTELMÄ.....	6
3.1 Uuden joukkotuotantojärjestelmän rakenne	6
3.1.1 Peruskoulutuskausi.....	8
3.1.2 Erikoiskoulutuskausi	9
3.1.3 Joukkokoulutuskausi	9
3.1.4 Aliupseerikoulutus	10
3.1.5 Reserviupseeri koulutus	11
3.1.6 Erikoiskoulutus	11
3.2 Uuden joukkotuotantojärjestelmän tavoitteet	14
4. SOTILASJOUKON KIINTEYS.....	16
4.1 Sotilasjoukon kiinteyden käsite	16
4.1.1 Sotilasjoukon kiinteyden käsitteen tausta	16
4.1.2 Sotilasjoukon kiinteyden käsite ja sen tasot.....	18
4.2 Kiinteyden haitat ja hyödyt.....	21
4.2.1 Kiinteyden haitat	21
4.2.2 Kiinteyden hyödyt.....	23
5. KIINTEYDEN RAKENTAMINEN SUOMALAISESSA JOUKKOTUOTANTO JÄRJESTELMÄSSÄ	23
6. JOHTOPÄÄTÖKSET	25
LÄHTEET	28
LIITTEET.....	29
LIITE 1.....	29
LIITE 2.....	30
LIITE 3.....	31

1. JOHDANTO

”Joukon kiinteys oli myös suuri etu tilanteissa, joissa jouduttiin tappamaan panttivankeja tai vastustajia, joita ei voitu ottaa vangiksi. Likainen sodankäynti johti myös siihen, että miehet vaikenivat sodasta.” (Tikka, 2008, 142)

Maailma on jatkuvassa muutoksessa, niin myös Puolustusvoimat ja sen myötä myös varusmieskoulutusjärjestelmä. Yhteiskunnallista koulutusta antavat laitokset ja yritykset pyrkivät koko ajan kehittämään ja parantamaan osaamistaan ja koulutustaan. Puolustusvoimat on myös huomannut kyseisen asian ja pyrkinyt kehittymään tehokkaampaan suuntaan. Puolustusvoimat on pyrkinyt myös suhtautumaan avoimemmin ympäröivään yhteiskuntaan ja ottamaan paremmin huomioon varusmiesten lähtötason sekä hyödyntämään varusmiesten aikaisempia kokemuksia ja koulutusta. Se tulee ilmi myös puolustusvoimien toisesta tehtävästä, joka on muiden viranomaisten tukeminen. Tämä käsittää virka-apun antamisen, johon kuuluu: A) virka-apu yleisen järjestyksen ja turvallisuuden ylläpitämiseksi, terrorismirikosten estämiseksi ja keskeyttämiseksi sekä muuksi yhteiskunnan turvaamiseksi, B) pelastustoimintaan osallistuminen, antamalla käytettäväksi pelastustoimintaan tarvittavaa kalustoa, henkilöstöä ja asiantuntijapalveluja ja C) osallistuminen avun antamiseen toiselle valtiolle terrori-iskun, luonnononnettomuuden, suuronnettomuuden tai muun vastaavan tapahtuman johdosta.

Sodan ajan joukkojen määrää on supistettu ja supistetaan edelleen, palveluja ulkoistetaan, varusmiesten koulutus on ajallisesti lyhentynyt, samalla koulutusta on tarkoitusten mukaisesti tiivistetty. Kalustoa uusitaan ja sen kustannukset nousevat tasaiseen tahtiin sitä mukaa kun teknologia kehittyy. Koulutuksen tiivistämisellä on pyritty parempaan motivaatioon ja turhautumisen estämiseen, samalla on pyritty kohottamaan koulutuksen laatua. Joukkojen supistamiset eivät koske pelkästään Suomea, vaan useat Euroopan valtiot suunnittelevat samankaltaisia toimia. Se näyttääkin olevan nykyajan sotavoimien suunta kautta maailman. Vertaisin tätä jaksoa aallonpohjaksi, kun ajatellaan sitä että kautta historian ovat joukkojen määrät vaihdelleet suuresti aina aikakauden mukaan.

Joukkotuotantojärjestelmämme uusittiin vuonna 1997, jonka seurauksena samalla muuttui myös palvelusaikajärjestelmä nykyiseen 6, 9, ja 12 kuukautta kestävään palvelukseen. Kesällä 1998 astui palvelukseen ensimmäinen nykyisen joukkotuotantojärjestelmän mukainen saapumiserä. Uudistuksen myötä on joukkojen valmiutta, suorituskkyä, kiinteyttä pyritty tehostamaan. Ideana on omin sanoin kuvailtuna saada varusmiesjoukosta yhtenäinen joukko, joka muodostetaan varusmiespalveluksen aikana. Tämän ajan se toimii lähes samassa kokoonpanossa. Varusmiespalveluksen jälkeen joukko pyritään sijoittamaan samassa kokonaisuudessa reserviin. Tavoitteena on joukon henkilöstörakenteen pysyminen pääpiirteittäin samana koko asevelvollisuuden ajan. Asevelvollisuus aika on Suomessa 43 vuotta.

Kiinteydellä on tutkitusti suuri merkitys joukon toimintakyvyn kannalta sen todistavat useat tutkimukset, niin taistelijapareista aina komppania tasalle ja siitäkin vielä ylemmille tasoille. Kiinteyden antaa sosiaalisia etuja, jotka auttavat kestämaan fyysistä sekä henkistä rasitusta ja kuormitusta. Kuten tunne siitä, että kuuluu joukkoon johon oikeasti kuuluu ja joka pitää huolta ja välittää. Joukon kiinteydellä voi olla myös haittavaikutuksia. Ne ilmenevät erilaisina reaktioina, kuten jos osa joukosta vaihtuu tai tulee tappioita voi se merkittävästi heikentää joukon suoritus kykyä.

Tässä tutkimuksessa tarkoituksen on esittää joukon kiinteyden rakentaminen uudessa joukkotuotantojärjestelmässä teoreettiselta pohjalta. Aikaisempia vastaavanlaisia tutkimuksia ei ole tehty nimenomaisesta aiheesta, kuitenkin esimerkiksi vanhaa ja uutta järjestelmää on vertailtu keskenään palvelusmotivaation kannalta. Joukon kiinteyttä on taasen tutkittu ulkomailla sekä Suomessakin jo 1900-luvun alkupuolelta asti. Moni valtio onkin kiinnostunut kiinteyden vaikutusten tutkimisesta sotilas- ja siviiliorganisaatioiden tarpeiden käyttöön.

2. VIITEKEHYS

2.1 Tutkimuksen yleinen tausta, merkitys ja tavoitteet

2.1.1 Tutkimuksen viitekehys

Nykyisen Puolustusvoimien joukkotuotannon ja koulutuksen tarkoituksena kouluttaa sodan ajan joukkoja, jotka ovat varusmiespalveluksen aikana sekä myöhemmin reservissä ja reservinkertausharjoituksissa samassa kokoonpanossa. Päämääränä on saada joukoista kiinteämpiä ja toisilleen jo entuudestaan tuttuja. Huomattava osa reserviläisistä kokee tutun porukan paremmaksi kuin tuntemattoman. Tähän tulisi pyrkiä komppania tasolla tai vähintäänkin joukkue tasolla. Monien ulkomaisten tutkimusten mukaan sotilasjoukon kiinteys on suorassa yhteydessä sen kykyyn suorittaa annettu tehtävä. Kiinteys korostuu joukkuetta pienimmissä organisaatioissa, mutta sitä voi olla isommissakin organisaatioissa. Esimerkkeinä ”spirit regiment” joka tarkoittaa rykmenttihenkeä, sitä esiintyi vanhoissa ja perinteisissä Englannin rykmenteissä tai jonkun eliitti yksikön yksikköylpeys tai ranskalaisilla esiintyvä esprit de corps, joka kuvaa joukon henkeä ja yksikön kunniaa.

2.1.2 Tutkimusongelmat ja menetelmät

Puolustusvoimien joukkotuotanto koulutuksen mukaisesti peruskoulutuskauden jälkeen muodostetaan loppupalvelusajan ryhmät, joukkueet ja komppaniat tai kunkin aselajia ja puolustushaaran vastaavat, joiden on tarkoitus toimia ja pysyä lähes samana loppupalvelusajan ja reservin siirryttäessä, sekä myöhemmin kertausharjoituksissa. Tutkimuksessani tarkoitukseni on tutkia ”Miten kiinteyttä rakennetaan suomalaisessa joukkotuotantojärjestelmässä?”, alakysymyksinä ”mitä hyötyä ja haittoja tämän järjestelmän muodostamasta kiinteystä on?”, ”miten se muodostuu ja miten sen muodostumiseen voidaan vaikuttaa?”. Kysymykseen ”tuottaa-ko joukkotuotantojärjestelmä kiinteitä joukkoja?” en ole kiinnittänyt tässä tutkimuksessa huomiota, vaan tutkin joukkotuotannon rakennetta ja sen kykyä kouluttaa ja tuottaa kiinteitä joukkoja teoriassa. Pohjana tälle minulla on kiinteyden rakentumisen teoriapohja.

Tutkimusmenetelmänä käytän kvalitatiivista tutkimusmenetelmää eli laadullista. Haen tietoa aiemmin tehdyistä tutkimuksista ja kirjallisuudesta. Kerättyäni tiedon analysoin sen tutkimus-

ta varten. Haastattelut ja kyselyt on jätetty pois tämän työn rajallisen laajuuden vuoksi sekä tässä vaiheessa niiden tarpeettomuuden vuoksi. Haastattelujen ja kyselyiden vaikutuksesta tutkimuksella olisi kuitenkin mahdollista saada esiin niitä suhteita ja rooleja mitä ryhmässä esiintyy ja niiden vaikutusta kiinteyden rakentumiseen. Esimerkiksi varusmiesten kotiuttamiskyselyjä hyväksi käyttäen vertailla ja analysoida miten joukkotuotantojärjestelmä onnistuu. Kvalitatiivisen tutkimus näen parhaaksi toteuttaakseni tutkielmani, koska kiinteyttä on tutkittu runsaasti, sekä tutkimuksia löytyy niin rauhan ajalta kuin sodan ajaltakin.

Tämä tutkimus ei pyri selvittämään, että miten uusi joukkotuotantojärjestelmä kauttaaltaan onnistuu tehtävässään, vaan tutkimus pyrkii tuomaan ilmi millä ja miten kiinteyden rakentumista edistetään ja miksi puhutaan joukkojen kiinteyden rakentamisen tehostamisesta uuden joukkotuotantojärjestelmän myötä. Tutkimuksessa on myös pyritty huomioimaan se että tuot- taako uusijärjestelmä kiinteitä joukkoja ja mitkä asiat todistetusti lisäävät kiinteyttä.

2.2 Sodan ajan joukkotuotanto vanhassa järjestelmässä ja sen puutteet

Vuoteen 1998 saakka sodan ajan joukkojentuotanto tapahtui sotilaslääneissä. Vanhassa koulutusjärjestelmässä joukko-osastot kouluttivat käsketyt ja ennalta määrätyt määrät varusmiehiä. Koulutuksen jälkeen miehet kotiutettiin ja heidän henkilöasiapaperinsa lähetettiin valvovaan sotilaspiiriin, joka sijoitti heidät yksittäisinä miehinä eri joukkoihin. (LIITE 1). Kertausharjoituksiin taas kutsuttiin miehiä sekaisin eli pahimmillaan henkilö saattoi olla sijoitettuna aivan tuntemattomaan joukkoon (Tudeer, 1997, 6). Tämä on kuvattu Liitteessä 2. Lisäksi sotilasläänit sijoittivat reserviläiset joukkoihin kotipaikan, varusmieskoulutuksen ja muun sopivuuden perusteella (Tikkanen, 2004, 29). Kotipaikkakunnan sijoittaminen toimi vielä sotien aikana ja sen jälkeenkin pitkälti, mutta jälkeensä syntynyt ja edelleen kiihtynyt muuttoliike maalta kaupunkeihin on tehnyt sen toimimattomaksi ja joukkojen perustaminen alueellisesti oli perusteltua.

Tällaisen systeemin seurauksena ei joukkoon voinut syntyä minkäänlaista tai ainakaan syvällisempää kiinteyttä, yhteenkuuluvuutta tai ”joukko-oylpeyttä”. Lisäksi ikäerot saattoivat olla suuria, pahimmillaan kymmeniä vuosia. Joukko-osastoilla ei ollut minkäänlaista syvällisempää kontaktia tai tekemistä koulutettujen kanssa, vaan ne olivat vain työkaluja, jotka kouluttivat yksittäisiä miehiä ja koulutuksen jälkeen luovuttivat miehet eteenpäin. Taistelukentän ja sodankuvan muutokset johtivat joukkojen uudelleen organisointiin. Jääkäriprikaatien tarve olla tehokkaita ja suorituskelpoisia, vaikutti suuresti muutoksen tarpeeseen. Tämä edellytti muun muassa suurempaa joukon kiinteyttä ja nuorta ikärakennetta (Tudeer 1997, 6). Vanha joukkotuotantojärjestelmä oli käytännössä vain suuri jalostuskone, joka ei erityisemmin lajittelut joukkoja millään tavalla. Ajatellaan ensimmäistä päivää koulussa, armeijassa tai työpaikalla, löytyy näistä kaikista samanlainen piirre, aluksi arkaillaan, tutustutaan toisiin ja tarkastellaan ympäristöä. Tämän jälkeen alkaa ihmissuhteiden muodostuminen, ihmissuhteiden kehittyä alkaa vasta kehittyä läheisempiä suhteita, kiinteyttä ja kaveriporukoita. Tämä on yksi syy miksi vanhasta järjestelmästä luovuttiin ja tilalle kehitettiin nykyinen palvelusaika- ja joukkotuotantojärjestelmä, jonka tarkoituksena olisi rakentaa kiinteitä joukkoja.

2.3 Tärkeimmät aikaisemmat tutkimukset

Seuraavassa esitellään lyhyesti tärkeimmät ja keskeisimmät niistä tutkimuksesta, jotka ovat olleet lähteinä joukon kiinteyttä ja tätä tutkimusta tehtäessä. Empiirinen sotilassosiologinen tutkimus sotilasyhteisöstä alkaa vasta toisesta maailmansodasta, joten lähdeaineistosta muutama on vanhempaa, mutta pääosa sijoittuu 1990- ja 2000-luvulle.

Tärkeimpiä tutkimuksia, jotka käsittelevät kiinteyttä ovat:

Harisen *Sotilas joukon kiinteys ja sotilasorganisaatio*,

Pippingin. *Komppania pienoisyhteiskuntana. Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941-1944* , joka kuvaa suomalaista rintamayksikköä sotavuosina.

Tikkasen. *Kertausharjoitusjoukkojen kiinteys ja sitoutuminen joukkotuotetuissa joukoissa ja puolustusvoimien aikaisemman koulutusjärjestelmän aikana*, kertoo aikaisemman järjestelmän rakenteesta ja silloisista tuloksista.

Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela:n *Johdatus sosiaalipsykologiaan*, josta olen saanut teoriapohjan kiinteyden rakentumiselle.

Edellä mainitut teokset ovat tärkeimpiä tutkimuksessani käytetyistä teoksista. Kohdassa Lähteet on esitelty myös muut tutkimukset ja teokset, joista olen saanut teoriapohjan tutkimukseeni.

3. SUOMALAINEN JOUKKOTUOTANTOJÄRJESTELMÄ

3.1 Uuden joukkotuotantojärjestelmän rakenne

Puolustusvoimien joukkotuotantojärjestelmä uudistui sen siirtyessä vuoden 1998 heinäkuun alussa uuteen järjestelmään, joka on samalla nykyinen varusmieskoulutusjärjestelmä. Muutoksessa muuttui myös palvelusaikajärjestelmä, palvelusajoiksi tulivat 6, 9 ja 12 kuukautta. Ennen palvelusaikamuutosta 240 vuorokautta palvelleiden koulutusaika lyheni 180 vuorokauteen, 285 vuorokautta palvelleiden 270 vuorokauteen. Johtotehtäviin koulutettavien palvelusaika vuorostaan piteni 330 vuorokaudesta 362 vuorokauteen (Eloluoto & Jaakkola, 2000, 30). Vanhasta järjestelmästä poiketen uusijärjestelmä koostuu kahdesta saapumiserästä kun taas vanha koostui kolmesta saapumiserästä. Uuden järjestelmän mukainen saapumiserä menettely mahdollisti sen että johtajat saivat nyt kouluttaa ja johtaa omaa sodan ajan joukkoaan jo varusmiespalveluksen aikana.

Miehistötason palvelusaikojen lyhentyessä, tuli tarve eri koulutustavoille, jotka pyrkivät tehokkaampaan ja tiiviimpään koulutukseen. Eri koulutustavat otettiin tutkittavaksi ja niiden laatuun on panostettu. Hyvä esimerkki on johtajakoulutus. Uusi joukkotuotantojärjestelmä on kuvattu Liitteessä 2.

Vanhassa joukkotuotantojärjestelmässä miehet astuivat palvelukseen ja koulutettiin yksittäisinä miehinä ja sijoitettiin esimerkiksi kotipaikkakunnan tai muun kelpoisuuden perusteella eri joukkoihin (LIITE 1).

Uusi joukkotuotantojärjestelmä taas kouluttaa yksikön aina kokonaisuudessaan, josta se myös siirtyy mahdollisimman samassa kokoonpanossa reserviin. Reservinkertausharjoituksiin kutsuttaessa pyritään yksikkö saamaan mahdollisimman kokonaisena harjoitukseen (LIITE 2). Tämä on omiaan vahvistamaan joukon kiinteyttä, koska miehistö ja päällystö tuntevat jo toisensa. Tämä teoriassa mahdollistaa myös niin sanotun yksikkö tai joukko-osasto ylpeyden syntymisen.

Koulutuksessa on panostettu erityisesti liikunta- ja johtajakoulutukseen. Pääesikunnan koulutuosaston laatiman ohjeen mukaan varusmieskoulutuksessa painotetaan nyt entistä enemmän sotilaan kannalta kaikkien olennaisinta eli ase- ja ampumakoulutusta, taistelukoulutusta sekä fyysistä koulutusta, johon kuuluu paitsi liikunta myös maastoharjoitukset marsseineen ja leireineen (Tikkanen, 2004, 29).

Uudistuneessa koulutuksessa käytetään uusia menetelmiä kuten simulaattoreita, jotka helpottavat koulutuksen simulointia reaalityöntilanteeseen. Nykyään simulaattoreita hyödynnetään muun muassa tulenjohto- ja ilmatorjuntakonekivääräkoulutuksessa. Enää ei tarvitse suoraan mennä käytännössä johtamaan tulta ampumaharjoitukseen tai harjoittelemaan kovilla, vaan se voidaan toteuttaa luokkaolosuhteissa simulaattorin avulla. Tällaiset muutokset lisäävät kustannustehokkuutta sekä koulutuksen tehokkuutta sillä on tehokkaampaa kouluttaa ja opetella asiat ensin luokassa ja mennä syventämään niitä vasta sen jälkeen maastoon käytännössä.

Ryhmätyöskentelyn merkitystä on myös painotettu ja lisätty. Ryhmätyöskentely on omiaan rakentamaan joukonkiinteyttä sekä kehittämään yhteistoimintaa. Tehokas ryhmätyö tuo paljon etuja ryhmän toimintaan. Ryhmä jossa ryhmätyö ei toimi eikä sitä välttämättä edes esiinny, ei ole lähtökohtaisesti läheskään niin toimintakykyinen. Tämä on kuvattu Liitteessä 3. Yksikön ja sen ryhmien pysyessä samana tulevat varusmiehet tutuimmiksi toisilleen ja edellytykset kiinteämpien ryhmien syntymiselle ovat paremmat.

Uudessa joukkotuotantojärjestelmästä puhuttaessa pitää muistaa, ettei se aina kouluta yksikköä kokonaisuudessa sodan ajan tehtävään. Joukkotuotannon mukaisesti osa johtajista tai miehistöstä saatetaan siirtää eri yksikköön reserviin siirryttäessä. Joukkotuotannon mukaisesti rauhan ajan yksiköt eivät aina kouluta samaa organisaatiota, vaan saapumiserästä riippuen koulutettava organisaatio vaihtelee.

Jokainen saapumiserä käy läpi saman koulutuksen vuodesta toiseen, se on jaettu kolmeen kauteen: Peruskoulutuskauteen eli P-kauteen, Erikoiskoulutuskauteen eli E-kauteen ja Joukkokoulutuskauteen eli J-kauteen.

3.1.1 Peruskoulutuskausi

Kuten aiemmassakin joukkotuotantojärjestelmässä, peruskoulutuskaudella annetaan kaikille varusmiehille puolustushaarasta tai aselajista riippumatta samanlainen peruskoulutus, jonka jokaisen taistelijan täytyy osata ja hallita. Peruskoulutuskaudella keskitytään taistelijan henkilökohtaisiin taistelu- ja ampumataitoihin sekä fyysisen kunnon kehittämiseen. Peruskoulutuskausi on myös aika jolloin opetellaan talon tavoille. Koulutus pyrkii olemaan fyysisyydeltään nousujohteista peruskoulutuskauden kuin myös koko palvelusajan Alokaille koulutetaan yleisiä taitoja, sotilaallisuutta ja kuria.. Nämä asiat pysyvät osana palvelusta koko palvelusajan. Tällöin jokainen peruskoulutuskauden käynyt varusmies voidaan sijoittaa ilman erikoiskoulutusta maavoimien miehistö tehtäviin. Vanhemmassa joukkotuotantojärjestelmässä peruskoulutuskauden pituus vaihteli kahdeksasta kymmeneen viikkoon. Uudessa järjestelmässä se on kaikille kahdeksan viikkoa.

Uudessa järjestelmässä peruskoulutuskauden jälkeen varusmiehet jaetaan halukkuuksien mukaan miehistöön ja erikoismiehistöön, myös osa varusmiehistä jatkaa aliupseerikouluun ja sieltä osa reservinupseeri koulutukseen. Valinnat tehdään soveltuvuuskokeiden kautta, lisäksi valintaan vaikuttavat muun muassa halukkuus, haastattelut, vertais- ja esimiesarvioinnit.

3.1.2 Erikoiskoulutuskausi

Peruskoulutuskauden jälkeen erikoistuvat taistelijat osittain halukkuuksien ja sopivuuksien mukaan omaan tehtäväänsä. Esimerkiksi jääkärikomppaniassa miehistö erikoistuu muun muassa panssarintorjunta-, konekivääri-, ilmatorjuntakonekivääri- kranaatinheitinmiehistö tehtäviin. Erikoiskoulutuskauden pituus on 9 viikkoa, jolloin jokainen varusmies erikoistuu omaan tehtäväänsä. Erikoismiehet koulutetaan sodan ajan vaativimpiin tehtäviin sekä rauhan ajan erikoiskoulutusta vaativiin miehistötehtäviin ja koulutus kestää kolmesta kuuteen viikkoon (Eloluoto & Jaakkola, 2000, 32). Erikoiskoulutuskauden tehtävänä on saada yksikön kokonaisuus valmiiksi ja kouluttaa jokaiselle taistelijalle oma erikoistumisalansa, jotta niiden toimivuus voidaan testata joukkokoulutuskaudella. Erikoiskoulutuskauden fyysinen koulutus on edelleen nousujohteista peruskoulutuskautteen nähden. Kuormitusta pyritään kohottamaan portaittain. Aiemmin opittuja taitoja sovelletaan ja syvennetään samalla kun uusia asioita opetellaan. Samoin kasvatus sotilaan arkeen jatkuu koko erikoiskoulutuskauden ajan.

3.1.3 Joukkokoulutuskausi

Joukkokoulutus kausi päättää 180 ja 362 vuorokautta palvelleiden varusmiesten ja varusmiesjohtajien koulutuksen. Se on kausi jolloin, sodan ajan joukko toimii kokonaisuudessa yhdessä ja harjoituttaa yhteistoimintaansa sisäisesti sekä muiden yksiköiden kanssa, myös varusmiehet ja varusmiesjohtajat syventävät koulutustaan käytännön sotaharjoitusten myötä. Joukkokoulutuskauden kesto on 9 viikkoa. Joukkokoulutuskausi huipentuu yleensä yhtymäharjoitukseen, jossa lopullinen koulutustaso ja suorituskyyky todetaan. Joukkokoulutuskauden aikana joukon odotetaan täyttävän sille asetetut vaatimukset.

Vanhassa järjestelmässä termi ”joukkokoulutuskausi” oli kertausharjoitusjakson nimellä. Sisältö ei ole ratkaisevasti muuttunut, mutta se on selkeämmin merkitty koulutusohjelmaan ja sen merkitystä on painotettu. Vanhassa järjestelmässä 240 vuorokautta palvelleet kävivät kertausharjoitusjakson, jonka tarkoituksena oli kerrata perus- ja erikoiskoulutuksen keskeisimmät asiat ja opetuskohteet.

3.1.4 Aliupseerikoulutus

Aliupseerikoulutukseen valikoidaan aina saapumiserän soveliaimmat ja parhaiten johtajakoulutukseen soveltuvat henkilöt, myös halukkuus ratkaisee. Aliupseerikoulutuksen päämääränä on edelleen, että koulutettavat hallitsevat oman aselajinsa tai puolustushaaransa mukaisen ryhmän suuruisen osaston kouluttamisen ja johtamisen taistelutilanteessa. Aliupseerikoulutukseen hyväksytyt suorittavat aliupseerikurssin.

Vanhassa järjestelmässä aliupseerikurssi oli 12 viikon mittainen, mutta uudessa järjestelmässä sen pituutta on jatkettu 16 viikon mittaiseksi. Tavoitteena on ollut muun muassa johtajakoulutuksen parantaminen, sillä aliupseerit tulevat myöhemmin kouluttamaan omaa ryhmäänsä, joka tulee olemaan myös heidän sodan ajan ryhmänsä. Tämän takia onkin tärkeää, että miehistö tuntee toisensa. Aliupseerikurssi jakautuu kahteen osaan. Ensimmäiseen, jonka kaikki johtajakoulutukseen valitut käyvät, sekä toiseen minkä käyvät vain aliupseereiksi koulutettavat..

Ensimmäisen jakson aikana käydään läpi yleisiä asioita ja opetellaan perusteita kunkin aselajin tai puolustushaaran ryhmän suuruisen joukon johtamiseen taistelussa sekä sen kouluttamista. Painopiste on organisaation opettelussa ja sen kouluttamisessa.

Ensimmäisen jakson jälkeen sopivimmat ja parhaimmat jatkavat reserviupseeri koulutukseen. Ensimmäisellä jaksolla oppilaat oppivat oman koulutushaaransa mukaisen ryhmän suuruisen osaston toiminnan.

Toisella jaksolla oppilaat oppivat oman koulutushaaransa mukaisen ryhmän suuruisen osaston johtamisen ja sen kouluttamisen sekä syventävät taitojaan. Aliupseerien johtajakausi kestää uudessa järjestelmässä 28 viikkoa kun taas vanhassa järjestelmässä se kesti 26,5 viikkoa. Tämän ajan he toimivat omassa sodan ajan yksikössään oman ryhmän tai vastaavan kanssa, sitä johtaen ja kouluttaen sekä johtamistaitojaan syventäen. Tämän tarkoituksena on harjoittaa aliupseerit oman ryhmänsä johtajiksi. Nykyisin aliupseerikurssin suorittamisesta puolustusvoimat myöntää kahden opintoviikon laajuisen johtamis- ja kouluttamistaidon opintokokonaisuuden (Eloluoto & Jaakkola, 2000, 33). Ennen palvelusaikauudistusta aliupseerikurssin suorittamisesta ei saanut opintoviikkoja. Opintoviikkoihin palataan myöhemmin kohdassa 3.1.5.

3.1.5 Reserviupseeri koulutus

Reserviupseerikurssille pääsevät vain aliupseerikurssin ensimmäisen osan parhaimmat, joka määräytyy johtajatesteistä, palveluksessa menestymisestä sekä muuten kyvykkäiksi johtajiksi osoittautuneet aliupseerioppilaat. Reserviupseerikurssin pituus on uudessa järjestelmässä 14 viikkoa kun vanhassa järjestelmässä se oli 17 viikkoa. Reserviupseerikurssi antaa perusteet ja perusvalmiudet joukkueen, jaoksen tai vastaavan suuruisen oman aselajin tai puolustushaaran osaston johtamiseen ja kouluttamiseen sodan ajan tilanteissa.

Reserviupseerikurssin jälkeen koulutus jatkuu joukko-osastoissa käytännön harjoituksissa, päivittäisessä koulutuksessa sekä erilaisilla kursseilla. Reserviupseerikurssin käyneiden johtajaksi kestää 23 viikkoa. Tämän ajan he toimivat omassa sodan ajan yksikössään joukkueen tai vastaavan kanssa sitä johtaen ja kouluttaen. Tähän palvelusvaiheeseen sisältyy kahden opintoviikon mittainen johtamis- ja koulutustaidon jatkokurssi sekä 16 opintoviikon laajuinen ohjattu johtamis- ja kouluttamisharjoittelu (Eloluoto & Jaakkola, 2000, 33).

Reserviin siirtyessä puolustusvoimat siis myöntää 20 opintoviikon mittaisen johtamis- ja koulutustaidon kokonaisuuden, jolla pitäisi olla painoarvoa siviilissä. Taustalla lienee huoli siitä, että johtajakoulutuksen kannalta moni potentiaalinen varusmies saattaa jättää johtajakoulutuksen väliin ja pyrkiä mahdollisimman nopeasti siviiliin työelämäänsä tai jatkamaan opintojansa.

3.1.6 Erikoiskoulutus

Erikoiskoulutus miehiin kuuluvia eikä niiden palvelusaikojen pituuksia ei luetella tässä tutkimuksessa, koska siitä ei ole oleellista hyötyä ja koska vaihtoehtoja on puolustusvoimissa useita kymmeniä. Pääasiassa erikoiskoulutetut miehet voidaan jakaa 270 ja 362 vuorokautta palveleviin henkilöihin. Esimerkiksi lääkintämiehien ja sotilaspoliisien palvelusaika on 270 vuorokautta miehistö tasolla oltaessa. Lääkintäaliupseerit, sotilaspoliisialiupseerit ja sotilaspoliisipäälliköt palvelevat 362 vuorokautta ja käyvät oman johtajakoulutuksen, joka on sen aselajin aliupseerikoulu tai reserviupseerikoulu johon taistelija kuuluu.

Puolustusvoimissa varusmieskuljettajat jaetaan kolmeen ryhmään: sotilaskuljettajat, taisteluajoneuvonkuljettajat ja muihin kuljettajiin.

Sotilaskuljettajat, jotka ajavat CE-luokan kuljettajantutkinnon ovat palveluksessa 362 vuorokautta. C-luokan kuljettajantutkinnon suorittavat ovat palveluksessa 270 vuorokautta. Taisteluajoneuvon kuljettajat palvelevat 180 tai 270 vuorokautta, riippuen taisteluajoneuvosta. Puolustusvoimien taisteluajoneuvoja ovat muun muassa telakuorma-autot (TEKA) ja panssaroidut miehistökuljetusajoneuvot. Näiden edellä mainittujen lisäksi eri joukoissa koulutetaan muun muassa henkilö-, maastohenkilö ja pakettiauton, traktorin, moottorikelkan ja moottoripyörän kuljettajia.

Seuraavassa taulukossa on kuvattu palvelusaikojen muutokset. Vasemman puoleisena on uusi joukkotuotantojärjestelmän mukaiset palvelusajat. Oikealla puolella on vanhan joukkotuotantojärjestelmän mukaiset palvelusajat. Huomioitavaa on saapumiserien lukumäärässä, vanhassa niitä on kolme ja uudessa vain kaksi vuodessa.

	Uusi joukkotuotantojärjestelmän mukainen palvelusaikajaksottelu	Vanhan joukkotuotantojärjestelmän mukainen palvelusaikajaksottelu
Peruskoulutuskausi	8 viikkoa kaikille aselajeille ja puolustushaaroille yhtenäinen	8-10 viikkoa kaikille aselajeille ja puolustushaaroille yhtenäinen
Varusmiehet	180 vuorokautta sisältää 9 viikkoa kestävän erikoiskoulutuskauden sekä 9 viikkoa kestävän joukkokoulutuskauden	240 vuorokautta lopussa kertausharjoitusjakso
Erikoismiehistö	270 vuorokautta tai 362 vuorokautta	285 vuorokautta tai 330 vuorokautta
Aliupseerit	Aliupseerikurssi 1 kesto 7 viikkoa Aliupseerikurssi 2 kesto 9 viikkoa Johtajakausi 28 viikkoa	Aliupseerikurssi 1 kesto 6 viikkoa Aliupseerikurssi 2 kesto 6 viikkoa Johtajakausi 26,5 viikkoa
Reservinupseerit	Reserviupseerikurssi 14 viikkoa Johtajakausi 23 viikkoa	Reserviupseerikurssi 17 viikkoa Johtajakausi 21,5 viikkoa

Tämän kappaleen tarkoituksena ei ollut sen tarkemmin syventyä järjestelmän eri kausien rakenteeseen ja läpivienteihin vaan se pyrki avaamaan ja selkeyttämään lukijalle joukkotuotantojärjestelmän rakenteen ja sen pääkohdat.

3.2 Uuden joukkotuotantojärjestelmän tavoitteet

Siirryttäessä uuteen järjestelmään muutoksia eivät kokeneet pelkästään palvelusajat, vaan koko varusmieskoulutus sai uutta sisältöä ja erilaisen päämäärän. Muutos näkyy parhaiten siinä että 180 vuorokautta palveleva miehistö ja 362 vuorokautta palveleva varusmiesjohtajat muodostavat jo palvelusaikanaan sodan ajan kokonaisuuden. Muutoksen vuoksi jo puolet ajastaan palvelleet varusmiesjohtajat saavat itselleen johdettaviksi alokkaita, jotka heidän tulee kouluttaa ja joiden kanssa he tulevat palvelemaan lopun palvelusajastaan. Tämä mahdollistaa joukon harjoittelun ja kasvamisen sodan ajan kokoonpanossa jo rauhan aikana ennen reserviin siirtymistä, sekä myöhemmin reservissä.

Vuoden 1997 selonteossa sanotaan:

”Uusilla koulutusvälineillä ja simulaattoreilla mahdollistetaan nykyistä motivoivampi ja tehokkaampi koulutus. Maastoharjoitusten ja ampumaleirien osuutta koulutuksessa lisätään. Miehistön palvelusajan lyheneminen kahdella kuukaudella edellyttää palveluspäivien tehokasta käyttöä, joten loma- ja vapaa-aikajärjestelyjä tarkistetaan. Samalla pyritään nykyisen viiden päivän viikoittaisen koulutusjakson pidentämiseen. Varusmiesjohtajien johtaja- ja kouluttajakoulutusta lisätään sekä asemaa rauhan ajan koulutusorganisaatiossa vahvistetaan. Samalla heidän vastuutaan ja velvollisuuksiaan lisätään.

Miehistön palvelusajan lyhentäminen kuuteen kuukauteen sekä sodan ajan tehtävien muuttuminen reservissä ikääntymisen myötä edellyttävät joukkojen kertausharjoitusten lisäämistä. Varusmieskoulutus ja kertausharjoituskoulutus liittyvät aikaisempaa tiiviimmin yhteen. Tavoitteena on, että varusmiespalveluksen jälkeen pääosa asevelvollisista sijoitetaan valmiusryhmien joukkoihin. Noin 25 vuoden iässä heidän yksikkönsä siirretään osaksi jääkäriprikaatia. Samassa yhteydessä joukko kertaus harjoitetaan uuteen tehtäväänsä. Seuraavaan kertausharjoitukseen asevelvolliset kutsutaan noin 30 vuoden iässä, kun heidän yksikkönsä siirtyy alueellisen prikaatin osaksi.” (Selonteko, 1997, 86)

Muutoksen tarpeen taustatekijöinä voidaan nähdä jo edellä mainitut puutteet vanhassa järjestelmässä, lisäksi tarve tehokkaampaan ja tiiviimpään koulutukseen. Muutoksen ideoinnin pohjalla on ollut muun muassa Ruotsin käyttämä joukkotuotantojärjestelmä, sekä erilaiset tarpeet tehostaa koulutusjärjestelmää.

Ideoinnissa ei ole käytetty suoranaisesti sosiologisia ja psykologisia vaikutteita. Tudeer kirjoittaaakin diplomityössään ”Joukon taistelumotivaatioon vaikuttavat inhimilliset tekijät ja niiden huomioonottaminen sodan ajan joukkojen tuotannossa” seuraavasti

”Joukon kiinteys oli kuitenkin tärkein tavoite. Kokeilu aloitettiin vuonna 1991 mm. Karjalan Prikaatissa ja vuonna 1997 joukkotuotanto on hyvin käynnissä maavoimissa, mutta meri- ja ilmavoimat ovat vielä siirtymässä järjestelmään.” Tudeer (1997, 6-7)

Miehistön ja varusmiesjohtajien pitkä ja tiivis yhteinen palvelusaika on asettanut uusia haasteita myös varusmiesjohtajakoulutukselle. Johtaja elää nyt oman sodan ajan joukkonsa kanssa. Johtaja saa palautetta kokemusta ja täten ollen kehittyä johtajana. Palautteen määrään ja laatuun onkin panostettu syväjohtamisen mallin mukaisesti. Varusmiesjohtajat keräävätkin palautetta aina johtajakoulutuksen alusta aina palveluksen loppuun asti. Palautteen tarkoituksena on kehittää heitä johtajina ja kouluttajina.

Myös varusmiesten kouluttajilta edellytetään myönteistä suhtautumista varusmiehiin. Koulutamisessa ja johtamisessa tulee kiinnittää erityistä huomiota koulutettavan oppimisen huomioimiseen. Tämän uskotaan vahvistavan varusmiesten positiivista suhtautumista puolustusvoimiin ja maanpuolustukseen yleensäkin. Maanpuolustuksen henkistä perustaa pyritään lujittamaan antamalla varusmiehille perusteet ymmärtää maamme turvallisuuspolitiikan kokonaisuutta maanpuolustuksen merkitystä korostaen (Eloluoto & Jaakkola, 2000, 31).

Yhteenvetona voidaankin sanoa, että ymmärtämällä kokonaisuuden varusmiehet voivat luoda selkeämmän kuvan maanpuolustuksesta, sekä siitä että se on kaikkien asia, niin rauhan aikana kuin sodan aikana. Tämän voidaankin katsoa rakentavan kiinteyttä yleisellä tasolla eli yhteiskunnallista kiinteyttä, kun ajatellaan esimerkiksi maanpuolustustahtoa.

Käytännössä joukko-osaston yksiköihin kuten komppaniaan astuu aina kerrallaan komppaniaan tarvittavien alokkaiden määrä. Tämä pätee myös muissa aselajeissa ja puolustushaaroissa. Määrään on pyritty huomioimaan keskeyttävien, johtajakoulutukseen ja erikoiskoulutukseen lähtevien osuus eli luonnollinen poistuma koulutuksen edetessä.

Aidolla joukkotuotannolla koulutettuun varusmiesjoukkoon syntyy kiinteä yhteishenki. Johdajilla ja miehistöllä on riittävästi aikaa oppia tuntemaan toisensa ja joukkoon ehtii syntyä kiinteä toimintamalli, joka helpottaa joukon toimintaa taistelukentällä. Kukin joukkoon kuuluva tietää tarkasti tehtävänsä ja osaa toimia muun joukon olettamalla tavalla. Nämä kaikki ovat asioita mitkä on pyritty ottamaan huomioon joukkotuotantoa suunniteltaessa.

Palvelusaikana joukkoon syntynyt kiinteys voi johtaa elinikäisiin ystäväsuhteisiin. Kotiutumisen jälkeen järjestetään yleisesti vuosittain vuosikokoontumisia. Tämä kertoo paljon siitä millaisiin suhteisiin varusmiesaikana yhdessä koetut vaikeudet ja haasteet voivat johtaa.

4. SOTILASJOUKON KIINTEYS

4.1 Sotilasjoukon kiinteyden käsite

4.1.1 Sotilasjoukon kiinteyden käsitteen tausta

Ennen kuin aloitetaan sotilasjoukon kiinteyden tarkasteleminen, on syytä käsitellä lyhyesti kiinteyden käsitteen taustaa. Sotilasjoukon kiinteyden tutkimus pohjautuu sosiaalipsykologiassa ja sosiologiassa tehtyyn pienryhmätutkimukseen, jonka kohteena ovat olleet muun muassa laboratorio-olosuhteissa muodostetut ryhmät, koululuokat, työporukat, urheilujoukkueet tai kenttäolosuhteissa tutkitut joukot. Kiinteyden käsite liittyy ryhmien, ryhmissä tapahtuvan käyttäytymisen sekä ryhmäilmiöiden tutkimiseen. Esimerkkeinä voidaan pitää työporukan ja sen työntekijöiden välisiä suhteita tai jääkiekkjoukkueen pelaajien ja valmennusjohdon välisiä suhteita. Sosiaalipsykologiassa ryhmäkiinteys tai joukon kiinteys on määritelty eri tutkimuksissa, teoksissa ja kirjallisuudessa yleisesti monin eri tavoin.

Sana kiinteys voi tarkoittaa useita eri asioita. Voidaan puhua jonkin aineen kiinteydestä aina ryhmän kiinteyteen. Kiinteyttä voi tarkastella työporukan osalta tai vaikkapa jonkin urheilujoukkueen, kuten jääkiekkjoukkueen osalta. Useiden tutkijoiden mielestä kiinteys on ominaisuus, joka on jokaisella joukolla omanlaisensa. Sitä myös pidetään suurena tekijänä sotilasjoukon ja yleensäkin joukon suorituskyvyn kannalta tai työporukan työtulosten ja työnteon kannalta.

Yksi terminologinen huomautus on tässä paikallaan. Sosiaalipsykologisessa kirjallisuudessa käytetään yleisesti termiä ryhmäkiinteyden (group cohesion). Tässä tutkimuksessa on kyse sotilasjoukon kiinteydestä (military cohesion) ja tarkemmin kuvailtuna ryhmä kiinteydestä (group cohesion) eli joukon kiinteydestä. Tässä ryhmällä ei tarkoiteta pelkästään sotilasorganisaation ryhmää (yleensä squad), vaikka usein niin saatetaankin tehdä. Suomen kielessä sekaantumisen välttämiseksi tässä käytetään ilmaisua joukon kiinteyden. Vaikka tutkimuksessa käytetäänkin useasti esimerkkinä jalkaväki yksiköitä, ei se merkitse sitä, ettei kiinteyttä olisi tutkittu muissa aselajeissa tai puolustushaaroissa.

Monien tutkijoiden mielestä sopivin joukko ryhmäkiinteyden mittaamiseksi on joukkue (platoon), vaikka ryhmäkohtainen vaihtelu voikin olla suurempaa kuin saman yksikön joukkueiden välillä. Ryhmäkiinteyden prosessina katsotaan toimivan myös komppanian kokonaisissa yksiköissä. Komppanioista suurempiin joukkokokonaisuuksiin mentäessä puhutaan myös muista ilmiöistä (joukko-osasto ylpeys, esprit de corps, regiment spirit).

Ryhmä käsitteenä voidaan määritellä monin eri tavoin. On määritelmiä, jotka ovat määritelleet ryhmän koostuvan kahdesta tai useammasta henkilöstä. Kaikki henkilöt taas ovat vuorovaikutuksessa siten, että henkilö vaikuttaa kaikkiin ja kaikki henkilöön. Pienryhmä käsittää noin 20 henkilöä, mutta yleensä sen katsotaan käsittävän alle 20 henkilöä eli yleisesti puhutaan joukosta.

Ryhmät jaetaan primääriryhmiin ja sekundääriryhmiin. Primääriryhmä käsittää ne henkilöt, jotka ovat henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa toisiinsa. Primääriryhmässä yhteenkuuluvuuden tunne eli ”Me-henki” on voimakas. Primääriryhmän vastakohta on sekundääriryhmä, jolla on kiinteä organisaatio, virat, johtajat sekä viralliset säännöt. Sotilasympäristössä esimerkiksi pataljoona tai komppania, kuuluvat sekundääriryhmään. Joukkotuotannon mukaisen varusmiespalveluksen käynyt esimerkiksi jääkäriyhmä tai joukkue kuuluu primääriryhmään. Kuitenkin käytettäessä käsitettä ”Me-henki” ei sen voida sanoa ainoastaan käsittävän pientä ryhmää, vaan voi sillä käsittää myös isompia kokonaisuuksia ja organisaatioita. Esimerkkinä voidaan pitää Talvisodan ”Me-henkeä”.

Festinger esitti kiinteyden määritelmän 1950 seuraavasti:

”Cohesiveness of a group is here defined as the resultant of all the forces acting on the members to remain in the group.”

Ryhmän kiinteys on siis Festingerin mukaan kaikkien niiden voimien resultantti, jotka vetävät yksilöä ryhmiin. (Valtanen, 2008, 40)

4.1.2 Sotilasjoukon kiinteyden käsite ja sen tasot

Edellä käsiteltiin lyhyesti kiinteyden käsitettä sosiaalipsykologiassa. Sotilasjoukon kiinteyden käsitettä on käytetty paljon, mutta sille ei kuitenkaan löydy yksiselitteistä määritelmää. Festingerin mukaan ryhmän kiinteys määritellään sen jäsenten ryhmässä pysymiseen vaikuttavien voimien tulokseksi. (Tikkanen, 2004, 14).

Evansin ja Dionin raportoiman meta-analyysin mukaan kiinteiden ryhmien suorituskkyky on keskimäärin 18 prosenttiyksikköä parempi kuin ei-kiinteiden ryhmien. Eri asia sitten kokonaan on, mitä kukin tutkija tuolla suorituskyvillä tarkoittaa. (Evans ja Dion, 1991, 175-186)

Sotilassosiologian tutkijat ovat toisinaan määritelleet sotilasjoukossa vallitsevan kiinteyden (military cohesion) tavalla, joka poikkeaa muun muassa Festingerin kiinteyden määritelmästä. Esimerkiksi eräässä USA:n asevoimien tutkimuksessa kiinteys on määritelty seuraavasti:

”the bonding together of members of an organisation/unit in such a way as to sustain their will and commitment to each other, their unit, and their mission”. (Valtanen, 2008, 41)

Henderson on määritellyt sotilasjoukossa vallitsevan kiinteyden toisessa julkaisussaan myös seuraavasti:

”... cohesion exists in a unit when the primary day-to-day goals of the individual soldier, of the small group to which he identifies, and of unit leaders are congruent – with each giving his primary loyalty to the group so that it trains and fights as a unit with all members willing to risk death to achieve a common objective”. (Valtanen, 2008, 41)

Edellä olevat kaksi määritelmää poikkeavat Festingerin edellä mainitusta määritelmästä yhdessä tärkeässä suhteessa. Hendersonin määritelmässä joukon tai ryhmän jäsenillä on yhteinen päämäärä johon pyrkiä, joka on samansuuntainen kuin virallisella organisaatiolla tai sen johtajilla. Tärkeää on huomioida millaista kiinteys on eri organisaatioiden tasojen välillä. On tärkeää erottaa samantarvoisten henkilöiden kiinteys (peer cohesion) kuten miehistön välinen sekä hierarkkinen kiinteys, joka vallitsee organisaatiossa olevien eriarvoisten henkilöiden välillä, kuten upseerien ja miehistön välinen kiinteys. Kiitettynä sotilasryhmissä ja joukoissa esiintyy näin ollen

- organisaation samantasoisten sotilaiden tai lähes samantasoisten välistä kiinteyttä kuten miehistön ja aliupseerien kohdalla. Tätä kutsutaan horisontaaliseksi eli vaakasuoraksi kiinteydeksi. Esimerkiksi jääkäriryhmän sisäinen kiinteys, jossa on miehistöä ja yksi aliupseeri.

- joukon johtajien ja johdettavien välillä vallitsevaa kiinteyttä eli hierarkkista kiinteyttä. Tätä kutsutaan vertikaaliseksi, pystysuoraksi kiinteydeksi. Esimerkiksi jääkärijoukkueen sisäistä kiinteyttä jossa on alaisia ja joukkueenjohtaja. Tähän kuuluu myös jääkäriryhmä, joskin siinä aliupseerin ja miehistön ero ei välttämättä ole niin selvä.

- joukon jäsenten sitoutuminen sotilasyksikköönsä, ns. rakenteellinen kiinteys esimerkiksi esprit de corps. Esimerkiksi tällaista esiintyy perinteisissä tai mainetta saaneissa joukko-osastoissa ja yksiköissä, kuten Lauri Törnin ja Laguksen panssarijoukoissa.

- yhteiskunnallinen kiinteys. Tämän kaltaista kiinteyttä voidaan katsoa olleen etenkin Talvisodan aikaan. Suomi ja suomen kansa taisteli yhtenä kansana yhteistä vihollista vastaan.

Kiinteys on voimakkainta horisontaalisella tasolla. Pienryhmien kiinteys on hyvin puhdasta ja ihmislähteistä kiinteyttä. Siihen on kasvettu ja omaksuttu sen mukanaan tuomat ryhmänormit. (Rissanen, 2000, 8-9)

Siebold ja Kelly ovat sotilasorganisaatiossa vallitsevaa kiinteyttä analysoidessaan erottaneet toisistaan kiinteyden affektiivisen, emotionaalisen puolen ja instrumentaalisen välineellisen puolen. Sotilasryhmässä voisi tämän mukaan esiintyä (Valtanen, 2004, 41)

- ”affektiivista kiinteyttä”, jossa on kansanomaisesti ilmaisten kyse siitä, että ryhmän jäsenet tulevat toimeen keskenään, ovat hyvissä väleissä, kavereita keskenään.

– ”instrumentaalista kiinteyttä”, joka kansanomaisesti ilmaisten tarkoittaa sitä, että tehtävissä taitavat ryhmän jäsenet hakeutuvat yhteen ja muodostavat jopa käskemättäkin yhteistyötä tekevän tiimin. (Valtanen, 2004, 42)

Kun jaottelu affektiivinen – instrumentaalinen kiinteys ristiintaulukoidaan jaottelun horisontaalinen – vertikaalinen kiinteys, saadaan seuraavat neljä kiinteyden ”lajia” (Valtanen, 2004, 42)

- horisontaalinen affektiivinen kiinteys
 - horisontaalinen vertikaalinen kiinteys
 - vertikaalinen affektiivinen kiinteys
 - vertikaalinen instrumentaalinen kiinteys
- (Valtanen, 2004, 42)

Ideaalitilanne ajatellen esimerkiksi jääkärijoukkuetta on siinä vallitseva mahdollisimman hyvä kiinteys, joka sisältäisi kaikkia neljää kiinteyden lajia. Tämä on käytännössä harvinaista saavuttaa, mutta siihen joukkotuotantojärjestelmä osaltaan pyrkii. Kyseessä olisi tällöin joukko, jonka miehistötaso olisi kiinteä aina ylemmälle tasolle asti. Tällä tarkoitetaan miehistö aliupseeri tasoa, mutta myös miehistö, aliupseeri ja upseeri tasolle asti, jolloin koko joukko olisi kiinteä. Tämä olisi ideaali tilanne johon tulisi pyrkiä. Tällaisiin tai lähes tällaisiin päästiin toisen maailmansodan aikoihin Suomen armeijassa.

Sotakokemukset ja lukuisat tutkimukset ovat osoittaneet pienryhmän kiinteyden suuren merkityksen toiminta- ja suorituskyvylle. Koulutuksessa on tärkeää edistää sitä, että taistelijaparit, partiot, ryhmät ja joukkueet kehittyvät kiinteiksi pienryhmiksi, joissa vuorovaikutus on avointa ja välitöntä. Terve ryhmä-, joukkue- ja yksikköylpeys on tärkeä tavoite. (Sotilaspedagogiikan perusteet, 1998, 38)

4.2 Kiinteyden haitat ja hyödyt

Ryhmän kiinteys on tutkitusti omiaan lisäämään päätöksenteon tehokkuutta ja jäsenten tyytyväisyyttä. Jäsenet voivat hakea turvaa joukoltaan, johon he tuntevat kiintymystä ja solidaarisuutta. Kuitenkin monet tutkijat ovat tutkitusti todistaneet, että kiinteydellä voi olla myös negatiivisia vaikutuksia joukkoon. Seuraavassa kahdessa alaluvussa on käsitelty kiinteyden hyödyt ja haitat.

Ryhmän tai joukon voidaan katsoa olevan kiinteä silloin kun: jäsenyys ryhmässä koetaan tärkeäksi, ryhmän jäsenyys on vaatinut ponnisteluja, jäsenyydestä koituu palkintoja. Pitää kuitenkin muistaa ja ottaa huomioon ettei koheesio ole itseisarvo.

Kiinteyden aiheuttamat hyödyt ja haitat korostuvat pitkässä taistelussa tai pitempään jatkuneessa kriisissä, jossa esimerkiksi kuoleman pelko, väsymys, huoli läheisestä kasvavat. Joukon kiinteys antaa näihin tiloihin helpotusta, mutta voi myös lisätä esimerkiksi huolta läheisestä taistelutoverista.

4.2.1 Kiinteyden haitat

Kiinteyden tutkimuksissa on joissain esitelty kiinteyden mahdollisia haittavaikutuksia ja jotkin ovat jopa suoranaisesti tutkineet näitä negatiivisia vaikutuksia. Monesta tutkimuksesta voidaan kuitenkin tehdä johtopäätöksiä minkälaisia haittavaikutuksia esimerkiksi ryhmän kiinteydestä voi olla. Kiinteyden haittavaikutuksia on tutkittu etenkin sotilasorganisaation tavoitteiden kannalta.

Kiinteys voi ratkaisevasti huonontaa ryhmän kykyä laadukkaaseen työskentelyyn. Tällöin ryhmän työskentelyyn voi tulla piirteitä, joita kutsutaan ryhmäajatteluksi. Tätä kuvaa hyvin sanonta ”joukossa tyhmyys tiivistyy”. Jäsenet tekevät tai seuraavat toisiaan miettimättä sen enempää onko kyseinen asia järkevää tai voisiko sen tehdä toisin.

Sodassa, mitä kauemmin yksikkö on rintamalla, sen suuremmaksi taistelupelko voi kasvaa. Pelon, ahdistuksen ja masennuksen syntymiseen vaikuttavat esimerkiksi fyysinen ja psyykinen rasitus, omat tappiot, unen puute ja huoli perheestä. Tällaiset asiat laskevat motivaatiota ja toimintakykyä.

Oman yksikön ja varsinkin oman joukon tappiot laskevat taistelutahtoa. Tutkitusti monetkaan ihmiset eivät tunne samanlaista tunnetta nähdessään läheisensä kaatuvan tai kuolevan kun jos taas kyseessä olisi tuntematon henkilö.

Joukon ja sen eritasoilla vallitsevat eritasoiset kiinteyden tasot vaikuttavat eri tavoin eri tilanteissa. Kiinteä ryhmä voi taistelutilanteessa hajota täysin jos se kokee merkittäviä tappioita. Suuret tappiot aiheuttavat nopeasti virallisen organisaation hajoamisen.

” Jos sotilasorganisaation pienimmät rakenneosat, kuten ryhmät ja joukkueet, eivät pysy koossa ja toimi ennustettavissa olevalla tavalla, eivät myöskään niistä koostuvat pataljoonat, prikaatit jne. voi toimia ennustettavalla tavalla, olivatpa komentajat ja esikunnat kuinka kyvykkäitä tahansa. ” (Harinen, 2000, 76-77)

On hyvä ymmärtää että kiinteyden ei ole aina positiivinen asia, vaan joissain tilanteissa se voi koitua myös joukon kohtaloksi tai ainakin merkittävästi rajoittaa sen suorituskykyä. Kun joukko kokee tappioita haavoittumisina ja kaatuneina on siitä joukolle itselleen fyysinen haitta, mutta myös joukkoon kuuluvat yksilöt kokevat läheisen taistelutoverin poistumisen henkisenä rasitteena.

4.2.2 Kiinteyden hyödyt

Kiinteyden tutkimuksissa on laajalti tullut ilmi miten kiinteys vaikuttaa tehokkuuteen, toimintakykyyn, kykyyn suoriutua taistelusta tai annetusta tehtävästä. Kuten aiemmin jo ilmeni. sodassa, mitä kauemmin yksikkö on rintamalla, sen suuremmaksi taistelupelko, ahdistus, masennus, jne. voivat kasvaa. Pelon, ahdistuksen ja masennuksen syntymiseen vaikuttavat esimerkiksi fyysinen ja psyykkinen rasitus, omat tappiot, unen puute ja huoli perheestä tai läheisistä. Tällaisiin asioihin ryhmältä, johon henkilö tuntee solidaarisuutta, voi saada merkittäväkin tukea. Joukon ollessa pitkään samassa kokoonpanossa ja sen koettua yhteisiä haasteita ja tehtäviä muotoutuu siitä eräänlainen perhe. On selvää että kaikki eivät välttämättä tule toimeen keskenään, mutta hyvä joukon kiinteys pakottaa heidät tulemaan toimeen keskenään, tai ainakin auttavasti sillä toimimalla yhteistyössä koituu siitä hyötyä joukolle, mutta myös yksilöille.

Kiinteydestä on myös hyötyä kun joukko joutuu äärimmäisten rasitusten kohteeksi, joutuu kärsimään tappioita, joutuu eristykseen tai joutuu tekemään vaikeita päätöksiä. Marko Tikan kuvaus kirjassaan *Terrorin aika, Suomen levottomat vuodet 1917-1921*, jossa kerrotaan kiinteyden hyödystä silloin kun jouduttiin tappamaan panttivankeja tai sotilaita joita ei voitu ottaa vangiksi.

Positiivinen yhteys komppanian sisällä olevien erilaisten primääriryhmien koheesion ja sotilaiden halun välillä jatkaa taistelua, vaikka tilanne näytti toivottomalta. Toiseksi se todistaa, että yhteenkuuluvuus primääriryhmän sisällä oli tärkeämpää taistelutahdolle kuin ideologiset ja muut primääriryhmän ulkopuolella vaikuttavat tekijät. (Pipping, 1947, 25-26)

5. KIINTEYDEN RAKENTAMINEN SUOMALAISESSA JOUKKOTUOTANTO JÄRJESTELMÄSSÄ

Suomessa on varusmiesten koulutuksessa vähintäänkin vuosikymmenten ajan pyritty tietoisesti kehittämään ja parantamaan joukon kiinteyttä koulutuksessa. Uudessa joukkotuotantojärjestelmässä on pyritty ottamaan tämä seikka huomioon. Vuoden 1997 selonteossa todetaankin joukkojen kiinteydestä seuraavasti:

” Varusmiesten koulutusjärjestelmän uudistamisen tavoitteena on koulutuksen sisällön kehittäminen ja sodan ajan joukkojen tuotantoedellytysten parantaminen sekä varusmiespalveluksen sopeuttaminen muun yhteiskunnan toimintaan. Uusi palvelusaikajärjestelmä lisää sodan ajan joukkojen sisäistä kiinteyttä, kun koulutettava yksikkö pysyy koossa kuuden kuukauden koulutusjakson ja siirtyy samassa kokoonpanossa reserviin.” (Selonteko, 1997, 85)

Vuoden 1998 heinäkuusta asti kun ensimmäinen uuden joukkotuotantojärjestelmän mukainen saapumiserä aloitti palveluksensa, on järjestelmä ollut käytössä.

Sotilasjoukon kiinteyteen tulisikin pyrkiä vaikuttamaan jo rauhan ajan sotilaskoulutuksessa. Eräitä käytännön keinoja olisivat, joukkojen pitäminen mahdollisimman samanlaisissa kokoonpanoissa koko palveluksen ajan, erilaiset kilpailut ja tapahtumat. Yhteiset rasitukset ovat omiaan kasvattamaan ”Me-henkeä”.

Kiinteyden rakentamista on pyritty parantamaan muuttamalla järjestelmää siten, että joukkotuotettava joukko pysyisi mahdollisimman samassa kokoonpanossa varusmiespalveluksessa ja myöhemmin myös reservissä.

Johtajakoulutukseen on uuden järjestelmän myötä panostettu ja uuden järjestelmän mukaisesti johtajan ja alaisten välinen kiinteyden on mahdollista rakentaa juuri siksi, koska joukko ei koe radikaaleja muutoksia palvelusaikanaan. Johtajan tulisikin omalla toiminnallaan ja käyttäytymisellään vaikuttaa ja pyrkiä rakentamaan alaisenaan olevaan joukkoon kiinteyttä. Johtajalla tulisikin olla perustiedot joukon kiinteydestä ja sen muodostumisesta. Kiinteyttä koskevista ulko- ja kotimaisesta tutkimustuloksista ei voi välttämättä suoraan päätellä, miten sotilasjohtaja voisi lisätä joukon kiinteyttä varusmies- ja reserviläiskoulutuksessa tai kriisiaikana (Härnsten, 2000, 78).

6. JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tekeminen herätti minussa suurta mielenkiintoa kiinteyteen ja sen tuomien positiivisten asioiden huomioimisesta varusmieskoulutuksessa sekä kertausharjoituksissa. Ajattelun käytettävissä olevan ajanmäärää tulisi koulutusmetodeja ja koulutuksen rakennetta yhä edelleen tutkia ja pyrkiä kehittämään. Uuden joukkotuotanto järjestelmän mukaisesti tavoitteena on luoda kiinteitä sodan ajan joukko, tulee tämä vaatimus ottaa huomioon. Tutkimuksen aikana heräsi myös muutamia kysymyksiä, joihin ei ole vielä saatu vastauksia, mutta johon tämä tutkimus ei edes pyri vastaamaan.

Tutkimuksessa olen luonut teoriapohjan mitä on kiinteys ja miten se syntyy. Olen käsitellyt uuden joukkotuotantojärjestelmän rakenteen ja verrannut sitä vanhaan järjestelmään. Tarkoituksenani saada vastaus pääkysymykseen ”Miten kiinteyttä rakennetaan suomalaisessa joukkotuotantojärjestelmässä?”. Koska tutkimus pohjautuu kirjallisuus analyysiin, jossa olen vertaillut aikaisempia tutkimuksia kiinteydestä ja sen rakentumisesta, tuli minun pyrkiä löytämään yhteys uudenjärjestelmän vaatimukseen tuottaa kiinteitä sodan ajan joukkoja.

Lähdinkin työssäni käsittelemään joukkotuotantojärjestelmän rakenteen ja tutkimalla löytyykö siitä niitä metodeja ja työkaluja joilla mahdollistetaan kiinteyden rakentuminen. Tuodakseeni eron selvemmin esille miksi juuri uusi joukkotuotantojärjestelmä rakentaa kiinteämpiä, tai ainakin luo paremman perustan kiinteyden rakentumiselle, vertailin vanhaa ja nykyistä järjestelmää keskenään. Tuoden esiin niitä seikkoja, jotka erottavat uuden ja vanhan järjestelmän toisistaan. Loin itselleni kattavan teoriapohjan kiinteydestä perehtymällä kiinteyttä käsittelevään kirjallisuuteen.

Merkittävin huomio tuleekin korostaa uuden järjestelmän rakenteeseen, jossa joukko pysyy lähes muuttumattomana alusta loppuun asti. Se mahdollistaa yksilöiden tutustumisen toisiinsa ja näin sosiaalinen verkosto on paljon vahvempi kuin tuntemattomassa joukossa. Sosiaalinen verkko mahdollistaa myös sen että yksilö tuntee kuuluvansa joukkoon, jossa on ystäviä. Tämä on merkittävä seikka ajatellen kiinteyden rakentumista. Kun vanhan järjestelmän kolme saapumiserää muuttuivat uuden mukaisesti kahteen saapumiserään vuodessa, oli tästä seurauksena johtajien ja alaisten välisen kiinteyden eli hierarkkisen kiinteyden syntymisen mahdollistaminen. Johtajille annettavat perusteet alaistensa johtamisesta ovat nykypäivänä hyvin erilaiset kuin ennen, nykypäivänä alainen pyritään kohtaamaan ihmisenä joka osaa itse ajatella. Kun alainen huomaakin että häneen luotetaan ja hän on osa joukkoa, teoriassa alainen kiintyy joukkoon voimakkaammin.

Puolustusvoimat on myös alkanut panostamaan ulkoisen egonsa parantamiseen, josta ainakin epäsuorasti seuraa yhteiskunnallista kiinteyttä.

Kiinteyden osalta muodostin teoria pohjan kiinteydelle tuomalla esiin ja vertailemalla eri kiinteyden tasoja. Käsittelin myös kiinteyden huonoja ja hyviä puolia korostaakseni sitä, että kiinteyden on pääosiltaan hyvä ja joukon suoritus tasoa nostava elementti, mutta tietyissä tapauksissa siitä voi koitua myös negatiivisia vaikutuksia.

Kiinteyden hyvien ja huonojen puolien käsittelyn olen jättänyt vähemmälle, koska se ei suoranaisesti vastaa työn tarkoitusta. Olen kuitenkin avannut kiinteyden hyviä ja huonoja puolia luodakseni kuvan millaisia ne voivat olla.

Uusi joukkotuotantojärjestelmä vastaa sille asetettuihin vaatimuksiin ainakin teoriassa. Joukkojen kiinteyteen ja kiinteyden rakentamiseen on panostettu. Koulutusorganisaation muutos siihen, että joukot pysyvät, mahdollisimman samassa kokoonpanossa varusmiespalveluksen ajan ja myöhemmin reservissä on hyvä osoitus siitä että kiinteyden rakentamiseen on panostettu. Johtajien kohdalla tulisi antaa yhä paremmat perustiedot kiinteydestä, jotta johtaja voisi omalla käyttäytymisellään vaikuttaa kiinteyden rakentumiseen. Suuri askel onkin ollut, että johtajat toimivat nyt noin 6 kuukauden verran oman joukkonsa kanssa sitä kouluttaen ja johtaen.

Kun Joukkotuotantojärjestelmässä koettiin olevan puutteita ja sitä haluttiin parantaa. Kehitettiin nykyinen 6, 9 ja 12 kuukautta kestävä palvelusajat kahden saapumiserän periaatteella, joka mahdollisti sen että johtajat pystyivät kouluttamaan ja johtamaan omaa sodan ajan joukkoa jo rauhan aikana. Reserviin siirryttäessä yksiköt pidettiin lähes samana kuin ne olivat olleet koulutusorganisaatiossa. Joukon yhdessä olo, sen kokemat haasteet ja vaikeudet mahdollistavat sen että joukkoon voi syntyä kiinteys, jopa syvällisemmällä tasolla. Uusi joukkotuotantojärjestelmä vastaakin Selonteon 1998 asettamaan vaatimukseen ”*Tarkoituksena tuottaa kiinteämpiä joukkoja*” ainakin teoriassa. Vertailtaessa uuden ja vanhan eroja on uusi joukkotuotantojärjestelmä teoriassa ainakin parempi kuin vanha järjestelmä.

Tutkimuksessa en ole suorittanut mitään käytännön kenttäkokeita tai kyselyitä mitkä olisivat todistaneet miten uusi järjestelmä onnistuu sille asetetuissa vaatimuksissa, mikä antaakin loistavan jatkotutkimus mahdollisuuden minulle tai muille sotakorkeakouluissa opiskeleville.

LÄHTEET

- Harinen, Olli. 2000. Sotilas joukon kiinteys ja sotilasorganisaatio (lisäpainos vuoden 1992 julkaisusta). Tutkimusselosteita A/13/2000
- Kosonen, Jarkko. 2003. Suomalaisen rauhanturvajoukon pienryhmäkiinteys Kosovossa vuonna 2000. Julkaisusarja A/1/2003
- Rissanen, Jussi. 2000. Ryhmänjohtajan syväjohtamisen vaikutus ryhmän kiinteyteen. Tutkielma
- Nissinen, Vesa. 1997. Varusmiesten johtajakoulutuksen perusteet. Julkaisusarja 2, Työpapereita N:o3
- Pipping, Knut. 1947. Komppania pienoisysteiskuntana. Sosiologisia havaintoja suomalaisesta rintamayksiköstä 1941-1944. Keuruu
- Hult, Heini. 2002. ”Ensimmäinen ryhmä! Huomio!” Ryhmäkoheesio ja kommunikaatio jääkäriryhmän taistelussa. Julkaisusarja A/5/2002
- Hirvonen, Tero. 2000. Ryhmäkiinteys osana ryhmän toimintakykyä ja sen kehitys maastoharjoituksessa 8-12.11.1999. Tutkielma
- Tikkanen, Hannu. 2004. Kertausharjoitusjoukkojen kiinteys ja sitoutuminen joukkotuotetuissa joukoissa ja puolustusvoimien aikaisemman koulutusjärjestelmän aikana. A/2/2004
- Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela. 2005. Johdatus sosiaalipsykologiaan. Edita. Helsinki
- Evans ja Dion 1991: Charles R. Evans ja Kenneth L. Dion, Group Cohesion and Performance, A Meta-Analysis. Small Group Research, Vol. 22, No. 2, 1991.
- Selonteko 1997
- Tikka, Marko. 2008. Terrorin aika, Suomen levottomat vuodet 1917-1921. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä
- Sotilaspedagogiikan perusteet. 1998. Puolustusvoimien Koulutuksen Kehittämiskeskus. Karisto Oy. Hämeenlinna.

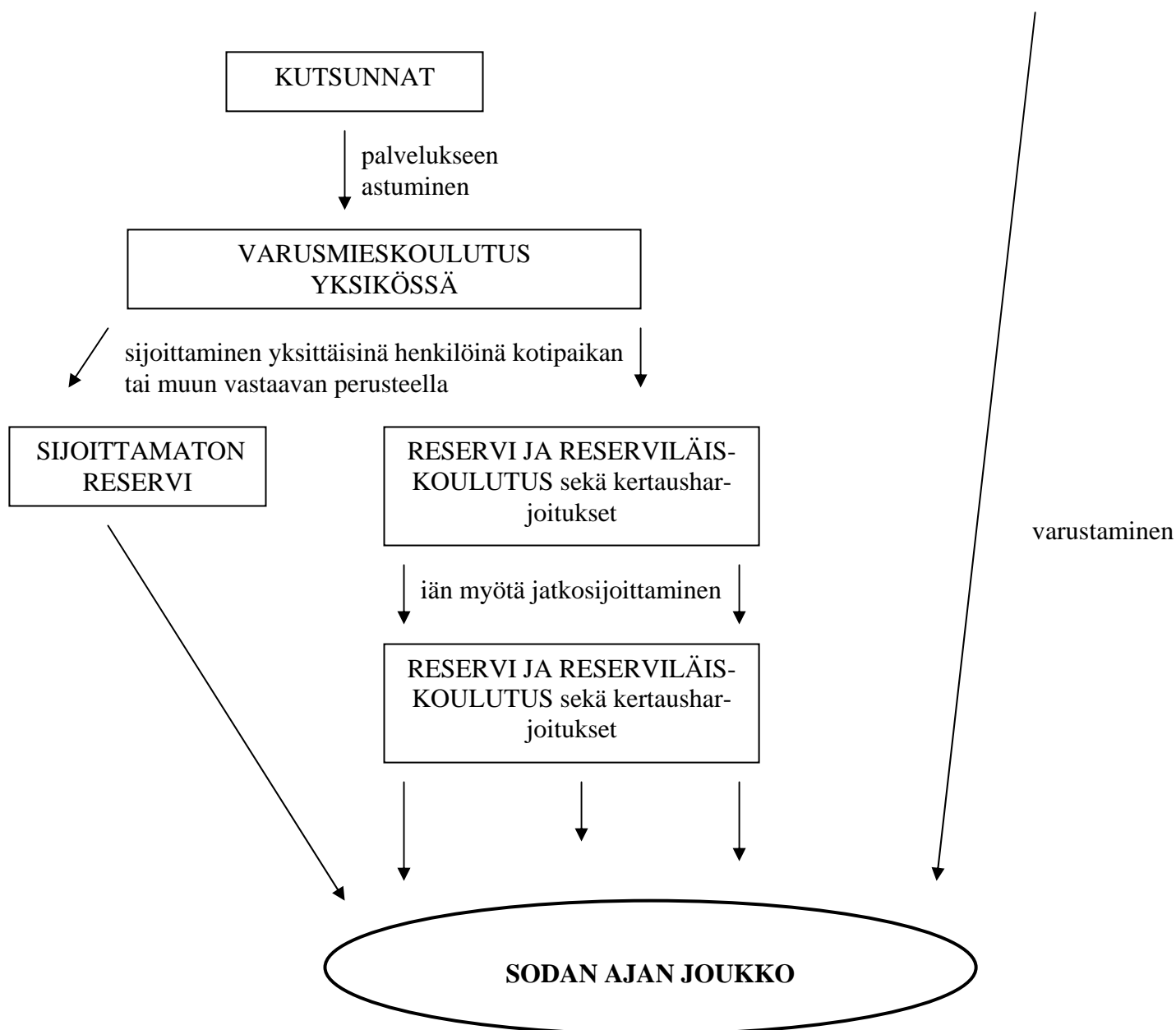
LIITTEET

LIITE 1

VANHA JOUKKOTUOTANTOJÄRJESTELMÄ

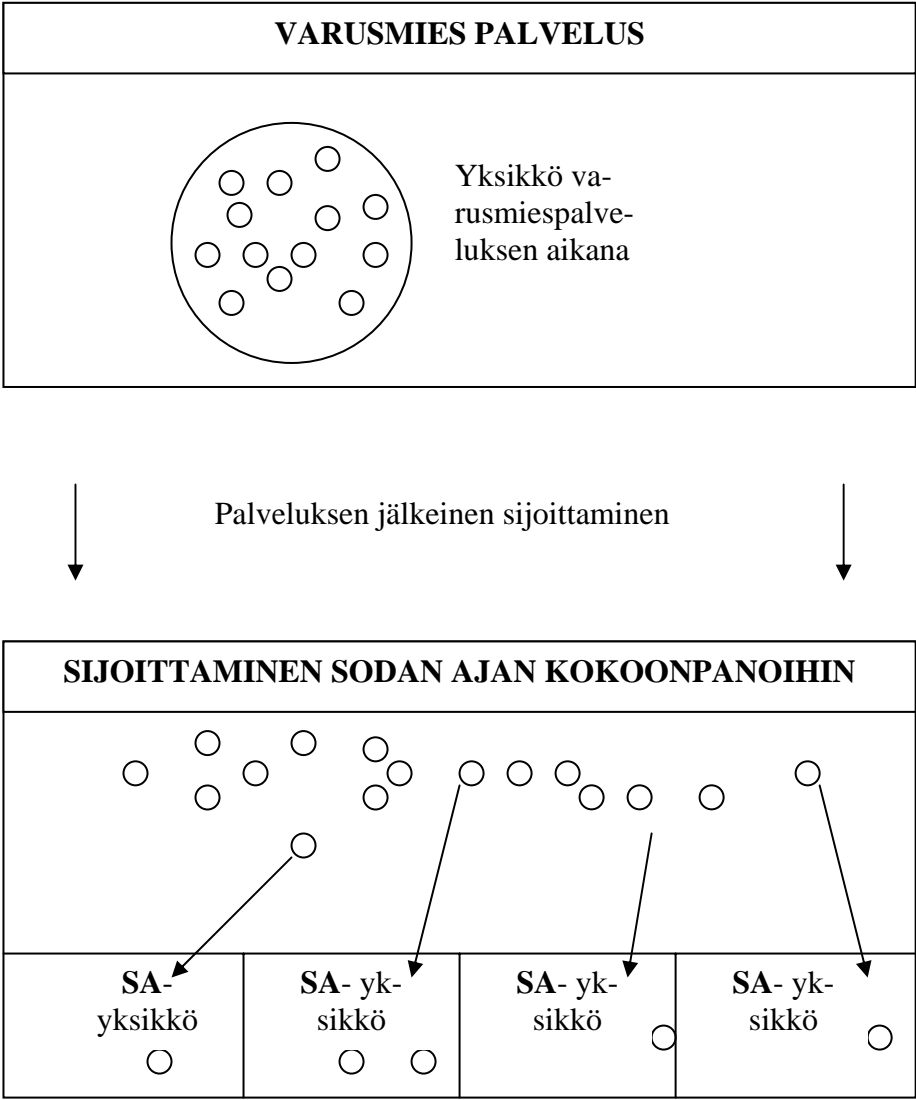
JOUKKOJEN TUOTTAMINEN

MATERIAALIN TUOTTAMINEN



LIITE 2

Vanhan joukkotuotannon mukainen sijoittaminen varusmiespalveluksen jälkeen reserviin, sekä kutsuntoihin kutsuminen



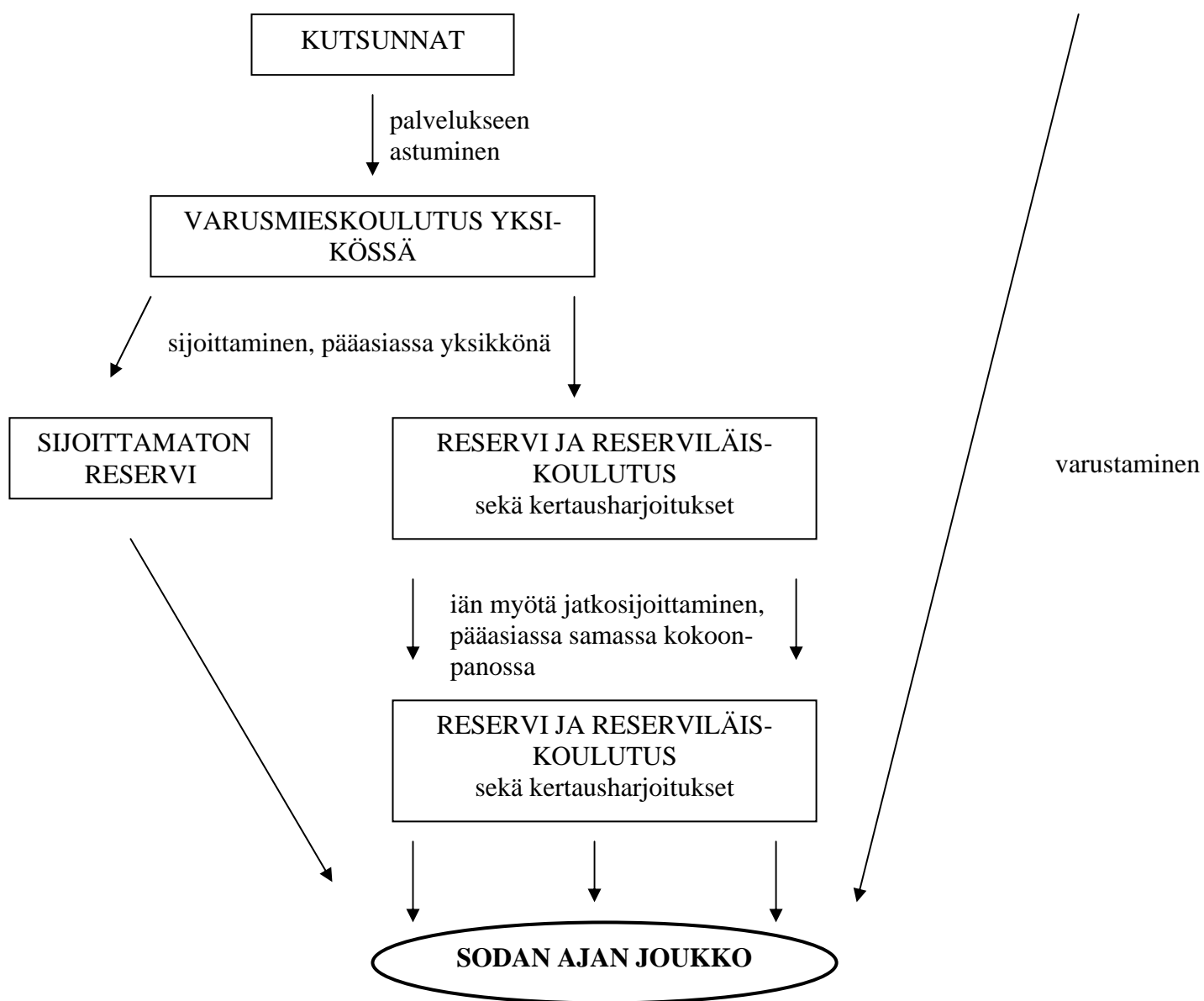
Varusmiespalvelukseen jälkeen yksikkö suurimmalta osiltaan hajosi ja sotilaat sijoitettiin ai-
kaisemmin lähes satunnaisesti eri yksiköihin.

LIITE 3

UUSI JOUKKOTUOTANTOJÄRJESTELMÄ

JOUKKOJEN TUOTTAMINEN

MATERIAALIN TUOTTAMINEN



LIITE 3 Uuden joukkotuotantojärjestelmän mukainen tuotanto